



Verordnung des EDA zur Bundespersonalverordnung (VBPV-EDA)

Änderung vom 3. Mai 2018

*Das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA),
im Einvernehmen mit dem Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD),
verordnet:*

I

Die Verordnung des EDA vom 20. September 2002¹ zur Bundespersonalverordnung wird wie folgt geändert:

Art. 2 Dienstzugehörigkeit

Die Angestellten des EDA gehören den allgemeinen Diensten, dem Fachpersonal oder einer der drei folgenden Karrieren an:

- a. Karriere Diplomatie;
- b. Karriere Internationale Zusammenarbeit (IZA);
- c. Karriere Konsularisches, Betriebsführung und Finanzen.

Art. 3 Bst. a und f

In dieser Verordnung bedeuten:

- a. *versetzungspflichtige Angestellte*: Angestellte des EDA in einer Karriere nach Artikel 2 sowie die nach Arbeitsvertrag der Versetzungspflicht unterstehenden Angestellten, die jederzeit an einen Einsatzort im Ausland oder an einen Arbeitsort an der Zentrale versetzt werden können;
- f. *Aufgehoben*

¹ SR 172.220.111.343.3

Art. 4 Bst. a

Für die Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind zuständig:

- a. das EDA, unter Vorbehalt von Artikel 2 Absatz 1 BPV, für die Angestellten in den Lohnklassen 32–38 und für die Angestellten nach Artikel 2 Absatz 1^{bis} BPV;

Art. 5

Aufgehoben

Art. 6 Versetzung
(Art. 2 BPV)

Über die Versetzung von versetzungspflichtigen Angestellten entscheiden:

- a. der Bundesrat für Missionschefs und Missionschefinnen;
- b. das EDA für:
 1. die übrigen Angestellten in den Lohnklassen 32–38,
 2. die stellvertretenden Missionschefs und Missionschefinnen,
 3. die Angestellten nach Artikel 2 Absatz 1^{bis} BPV;
- c. der Staatssekretär oder die Staatssekretärin, unter Vorbehalt von Buchstabe b, für:
 1. Geschäftsträger und Geschäftsträgerinnen,
 2. Chiefs und Chefinnen von konsularischen Vertretungen;
- d. die DEZA, unter Vorbehalt von Buchstabe b, für die Versetzung auf IZA-Stellen;
- e. die DR für die übrigen Angestellten.

Art. 9 Bst. a

Für die nicht in den Artikeln 4–8 genannten Arbeitgeberentscheide sind zuständig:

- a. das EDA für die Personen nach Artikel 2 Absätze 1 und 1^{bis} BPV;

*Gliederungstitel vor Art. 10***2. Kapitel: Personalbeurteilung in den Karrieren***Art. 10* Allgemeines
(Art. 15 BPV)

Die Personalbeurteilung in den Karrieren nach Artikel 2 umfasst die Leistungsbeurteilung im Rahmen des jährlichen Management-by-Objectives-Prozesses (MbO-Prozess) sowie Beurteilungen im Hinblick auf die berufliche Entwicklung innerhalb des EDA, namentlich die periodische Beurteilung des Potenzials und Eignungstests.

*Art. 12**Aufgehoben**Gliederungstitel vor Art. 13***3. Kapitel:****Entstehung, Änderung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses****1. Abschnitt:****Allgemeine Voraussetzungen für die Anstellung in den Karrieren**

(Art. 23 und 24 BPV)

Art. 13

¹ Wer in den Karrieren nach Artikel 2 angestellt wird, muss:

- a. das Eintrittsverfahren I (Art. 14–17) oder II (Art. 19) erfolgreich absolviert haben;
- b. einen unbescholtenen Leumund haben;
- c. das schweizerische Bürgerrecht besitzen;
- d. sich bereit erklären, die Versetzungspflicht zu erfüllen.

² Für eine Anstellung in der Karriere nach Artikel 2 Buchstabe b sind Ausnahmen zu Absatz 1 Buchstabe c vorbehalten, wenn das anzustellende Personal hoheitliche Aufgaben nicht regelmässig oder nur zu einem sehr geringen Teil seiner Tätigkeit erfüllen muss.

*Gliederungstitel vor Art. 14***2. Abschnitt: Eintrittsverfahren I***Art. 14* Höchstalter und Inhalt des Selektionsverfahrens

(Art. 24 BPV)

¹ Das Eintrittsverfahren I ist ein mehrstufiges Selektionsverfahren für Personen, die im Jahr der Selektion höchstens 30 Jahre alt sind.

² Geprüft werden die allgemeine Eignung sowie die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für eine Anstellung in einer der Karrieren nach Artikel 2.

Art. 15 Zulassung zur Ausbildung

(Art. 24 BPV)

¹ Kandidaten und Kandidatinnen dürfen sich im gleichen Jahr nur für die Zulassung zu einer der Karrieren nach Artikel 2 bewerben.

² Wer sich für die Zulassung zur Karriere Diplomatie oder zur Karriere IZA bewirbt, muss zusätzlich zu den Voraussetzungen nach Artikel 13 einen Hochschulabschluss auf Stufe Master oder eine gleichwertige Ausbildung vorweisen.

³ Wer sich für die Zulassung zur Karriere Konsularisches, Betriebsführung und Finanzen bewirbt, muss zusätzlich zu den Voraussetzungen nach Artikel 13 einen Hochschulabschluss auf Stufe Bachelor in den Bereichen Wirtschaft oder Finanzen, eine höhere Fachprüfung oder ein Diplom einer höheren Fachschule in den Bereichen Wirtschaft, Personal, Verwaltung oder Finanz- und Rechnungswesen oder eine gleichwertige Qualifikation vorweisen.

⁴ Bewerbungen, die nicht sämtliche Voraussetzungen für die Anstellung in den Karrieren (Art. 13 Abs. 1 Bst. b–d und 2, 14 sowie Art. 15 Abs. 1–3) erfüllen, werden im Rahmen einer administrativen Vorauswahl ausgeschieden.

⁵ Im Anschluss an die administrative Vorauswahl findet eine qualitative Vorselektion statt, in der entschieden wird, welche Kandidaten und Kandidatinnen zu den Prüfungen des Eintrittsverfahrens zugelassen werden.

⁶ Aufgrund der Ergebnisse in den Prüfungen und unter Berücksichtigung der Empfehlung der zuständigen Zulassungskommission entscheidet der Departementsvorsteher oder die Departementsvorsteherin, welche Kandidaten und Kandidatinnen zur Ausbildung zugelassen werden.

⁷ Kandidaten und Kandidatinnen, die nicht zur Ausbildung zugelassen werden, können das Eintrittsverfahren I einmal wiederholen, sofern die Anstellungsvoraussetzungen weiterhin erfüllt sind und die Person im Rahmen der qualitativen Vorselektion (Abs. 5) nochmals zu den Prüfungen zugelassen wird.

Gliederungstitel vor Art. 16

Aufgehoben

Art. 16 *Ausbildung* (Art. 25, 39, 44 und 44a BPV)

¹ Die zur Ausbildung zugelassenen Kandidaten und Kandidatinnen werden für die Dauer der Ausbildung befristet angestellt.

² Während der Ausbildung werden den Kandidaten und Kandidatinnen nach Absatz 1 ein allfälliger Teuerungsausgleich und eine allfällige Realloohnerhöhung, hingegen keine Lohnentwicklung gewährt.

³ Die Ausbildung umfasst theoretische und praktische Ausbildungsmodule. Die praktischen Module sind sowohl an der Zentrale als auch im Aussennetz zu absolvieren.

⁴ Nach Abschluss der Ausbildung erfolgt eine Schlussevaluation der Kandidaten und Kandidatinnen.

Art. 17 *Unbefristete Anstellung*

¹ Der Departementsvorsteher oder die Departementsvorsteherin entscheidet aufgrund der Ergebnisse der Ausbildung und der Schlussevaluation und unter Berücksichtigung der Empfehlung der zuständigen Zulassungskommission über die unbefristete Anstellung des Kandidaten oder der Kandidatin.

² Bei der Festsetzung des Lohnes wird die Dauer der Ausbildung (Art. 16 Abs. 2) als Berufserfahrung angerechnet.

Art. 18 **Arbeitsvertrag**
(Art. 25 BPV)

Der Arbeitsvertrag regelt insbesondere:

- a. die Karrierezugehörigkeit;
- b. die Versetzungspflicht und die damit verbundenen besonderen Pflichten in den Bereichen Personensicherheitsprüfung und Personaldaten.

Gliederungstitel vor Art. 19

3. Abschnitt: Eintrittsverfahren II

(Art. 24 BPV)

Art. 19

¹ Das Eintrittsverfahren II ist ein mehrstufiges Selektionsverfahren für Personen, die im Jahr der Selektion älter als 30 Jahre sind. Es dient der gezielten, vom fachlichen und personellen Bedarf des EDA abhängigen Rekrutierung weiterer Kandidaten und Kandidatinnen für die Karrieren nach Artikel 2.

² Geprüft werden die allgemeine Eignung sowie die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für eine Anstellung in einer der Karrieren nach Artikel 2. Es gelten sinngemäss die Anstellungsvoraussetzungen nach den Artikeln 15–17. Die Ausbildung wird individuell an das Profil der zur Ausbildung zugelassenen Kandidaten und Kandidatinnen angepasst.

Gliederungstitel vor Art. 20

4. Abschnitt: Zulassungskommissionen

Art. 20 **Ernennung und Organisation**

Das Departement ernennt je eine Kommission für die Zulassung zu den Karrieren nach Artikel 2.

Art. 21 **Zuständigkeit**

¹ Die zuständige Zulassungskommission nimmt die administrative Vorauswahl (Art. 15 Abs. 4) und die qualitative Vorselektion (Art. 15 Abs. 5) vor.

² Sie gibt zuhanden des Departementvorstehers oder der Departementvorsteherin eine Empfehlung im Hinblick auf die Zulassung zur Ausbildung (Art. 15 Abs. 6) und im Hinblick auf eine unbefristete Anstellung (Art. 17 Abs. 1) ab.

*Gliederungstitel vor Art. 22***3a. Kapitel: Indexierung der Einsatzorte***(Art. 114 Abs. 4 BPV)**4. Kapitel 1. Abschnitt (Art. 26–33)**Aufgehoben**Gliederungstitel vor Art. 34***2. Abschnitt: Lohn bei Versetzungen***Art. 34* Versetzung in Funktionen der Lohnklasse 35 und höher

Werden Angestellte auf eine Stelle versetzt, deren Funktionswert über jenem der Lohnklasse 34 liegt, so wird ihnen die Differenz zwischen dem Höchstbetrag der Lohnklasse 34 und der höher eingereihten Funktion in sinngemässer Anwendung von Artikel 46 Absatz 2 BPV mittels einer abgestuften Funktionszulage ausgerichtet.

*Gliederungstitel vor Art. 35**Aufgehoben**Art. 35* Versetzungsbedingte Zuweisung tiefer bewerteter Funktionen

¹ Muss versetzungspflichtigen Angestellten versetzungsbedingt eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen werden, so darf die neue Funktion höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereiht sein als die bisher ausgeübte Funktion.

² Wird versetzungspflichtigen Angestellten versetzungsbedingt eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag angepasst. Übersteigt der bisherige Lohn den Höchstbetrag der neuen Lohnklasse, so bleibt er bis zur nächsten Versetzung, höchstens aber während vier Jahren unverändert. Übersteigt der bisherige Lohn, mit einer Funktionszulage nach Artikel 34, den Höchstbetrag der Lohnklasse 34, so wird er mit Zuweisung der tiefer bewerteten Funktion an den Höchstbetrag der Lohnklasse 34 angepasst. Artikel 52a Absatz 2 BPV ist nicht anwendbar.

³ Ist die versetzungsbedingt zugewiesene Funktion drei Lohnklassen tiefer bewertet und erfolgt auch nach Ablauf des vierjährigen Besitzstandes nach Absatz 2 keine Versetzung in eine höher eingereihte Funktion, so wird der Lohn an den Höchstbetrag der Lohnklasse angepasst, die zwei Stufen tiefer liegt, wobei diese Anpassung höchstens für die nächsten vier Jahre gilt.

⁴ Der Lohn wird während der Fristen nach den Absätzen 2 und 3 vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnerhöhung nach Artikel 39 BPV ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der aufgrund der Funktionsbewertung gerechtfertigt ist.

Art. 66 Vergütung von privaten Übernachtungen im Inland

Privates Übernachten im Inland mit Frühstück wird mit einer Pauschale von 30 Franken vergütet.

Art. 98 Abs. 4bis

^{4bis} Die Reisekosten nach den Absätzen 1, 2 und 4 können bei vorübergehender Trennung der Haushalte im Sinn von Artikel 93 auch vergütet werden, wenn der oder die Angestellte in der Schweiz im Einsatz steht.

Art. 100 Abs. 3

Aufgehoben

Art. 101 Abs. 2

² Ziel, Qualität, Umfang und Art der Interessenwahraufgaben der angestellten Person und ihrer Begleitperson werden im Rahmen des jährlichen MbO-Prozesses zwischen dem Chef oder der Chefin der Auslandsvertretung und der angestellten Person vereinbart.

Art. 106 Höhe der Pauschalen

(Art. 82 Abs. 3 Bst. c BPV)

¹ Die Höhe der Pauschalen für die Angestellten und die Höhe des Begleitpersonenzuschlags (Art. 121) sind in Anhang 4 Teil 2 festgelegt und richten sich nach der Einstufung des Einsatzortes (Kat. I–IV) sowie der Funktionsstufe der Angestellten.

² Die Funktionsstufe richtet sich nach den wahrzunehmenden Interessenwahraufgaben und der Kategorie der Auslandsvertretung (D, G, K, I) nach Anhang 4 Teil 1. Dabei gilt Folgendes:

- a. Die Missionschefs und Missionschefinnen sowie die Postenchefs und Postenchefinnen gehören der Funktionsstufe 1 an.
- b. Die übrigen Angestellten gehören einer der Funktionsstufen 2–6 an, wobei nur die stellvertretenden Missionschefs und Missionschefinnen der diplomatischen Vertretungen der Kategorie D5 nach Anhang 4 Teil 1 der Funktionsstufe 2 zugeordnet werden können.

³ Die Missionschefs und Missionschefinnen sowie die Postenchefs und Postenchefinnen weisen den mit der Interessenwahrung betrauten Angestellten eine der Funktionsstufen 2–6 nach Anhang 4 Teil 2 zu.

⁴ Die DR ist in diesem Zusammenhang für die folgenden Aufgaben zuständig:

- a. Sie nimmt die Einteilung der Auslandsvertretungen gemäss Grösse und Bedeutung in die Kategorien D, G, K und I nach Anhang 4 Teil 1 vor.
- b. Sie stuft die Einsatzorte gemäss den aussenpolitischen Interessen der Schweiz bei der Pflege der Aussenbeziehungen in die Kategorien I–IV ein.

- c. Sie gibt Empfehlungen für die Zuweisung der Angestellten in die Funktionsstufen 3–6 ab.

Art. 107 Abs. 1

¹ Die Pauschale für die Interessenwahrung wird teilweise oder ganz gekürzt und ist teilweise oder ganz zurückzuerstatten, wenn die Interessenwahrung nicht den jährlich im MbO-Prozess festgelegten Kriterien nach Artikel 101 Absatz 2 entspricht.

Art. 123 Abs. 1^{bis}

^{1bis} In Abweichung zu Absatz 1 kann eine Kostenbeteiligung für andere Vorsorgeformen bewilligt werden, wenn die Begleitperson:

- a. aus Gesundheits- oder aus Altersgründen keinen Vorsorgevertrag nach Absatz 1 abschliessen kann; oder
- b. für den Fall der Invalidität infolge Krankheit oder Unfall auf andere Weise bereits ausreichend abgesichert ist.

Art. 132 **Versetzungspflicht**

(Art. 21 Abs. 1 Bst. a und *cbis* BPG², Art. 25 Abs. 4 BPV)

¹ Die versetzungspflichtigen Angestellten des EDA können jederzeit an der Zentrale oder im Ausland eingesetzt werden.

² Die Einsatzdauer bei Versetzungen beträgt vier Jahre. Vorbehalten bleiben Absatz 3 und eine Verlängerung oder eine Verkürzung der Einsatzdauer in anderen begründeten Fällen.

³ Nach Ablauf der nachfolgenden minimalen Aufenthaltsdauer an Einsatzorten mit sehr schwierigen Lebensbedingungen wird auf Antrag der versetzungspflichtigen Angestellten eine Versetzung an einen anderen Einsatzort geprüft:

- a. Einsatzorte mit weniger als 45 Indexpunkten: nach 2 Jahren;
- b. Einsatzorte mit weniger als 63 Indexpunkten: nach 3 Jahren.

⁴ Bei der Versetzung der Angestellten werden das dienstliche Interesse und die Chancengleichheit sowie die Ausbildung, die Erfahrung, die Kompetenzen, die Spezialkenntnisse und das Potenzial der Angestellten für die Ausübung der vorgesehenen Funktion und deren Gesundheitszustand berücksichtigt. Nach Möglichkeit wird dem Gesundheitszustand der Begleitperson sowie dem Gesundheitszustand und der Ausbildungssituation der Kinder Rechnung getragen.

Art. 149 Abs. 1 und 2

¹ Die Versetzungsentscheide nach Artikel 34 Absatz 1^{bis} des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000³ (BPG) und Artikel 6 dieser Verordnung können im Rahmen eines Einwendungsverfahrens überprüft werden.

² Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (SR 172.220.1)
³ SR 172.220.1

² Die versetzungspflichtigen Angestellten können Gründe nach Artikel 132 Absatz 4, die aus ihrer Sicht gegen einen Versetzungsentscheid sprechen, auf dem Dienstweg vorbringen. Über die vorgebrachten Gründe befindet das EDA nach Anhörung der Transferkommission.

Gliederungstitel vor Art. 150

2. Abschnitt: Überprüfung der Differenzbereinigung

Art. 150

Aufgehoben

Art. 151 Sachüberschrift

Aufgehoben

12. Kapitel 3. Abschnitt (Art. 152–155)

Aufgehoben

Art. 156 Bst. b

Die DR erlässt Weisungen in den Bereichen:

- b. Eintrittsverfahren (Art. 14–19);

Art. 161b Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 3. Mai 2018:
anwendbares Recht

¹ Alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossen wurden und über dieses Datum hinaus fort dauern, unterstehen ab dem 1. Januar 2019 dem neuen Recht.

² Die Angestellten der Karrieredienste nach Artikel 2 Absatz 2 VBPV-EDA, in der Fassung vom 1. Januar 2017, erhalten vor dem 1. Januar 2019 einen neuen schriftlichen Arbeitsvertrag nach Artikel 8 BPG⁴.

Art. 161c Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 3. Mai 2018:
Dienstzugehörigkeit

Ab dem 1. Januar 2019 gilt folgende Dienstzugehörigkeit:

- a. Die Angestellten des diplomatischen Dienstes nach Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a des bisherigen Rechts gehören der Karriere Diplomatie nach Artikel 2 Buchstabe a des neuen Rechts an.
- b. Das Rotationspersonal nach Artikel 3 Buchstabe f des bisherigen Rechts gehört der Karriere IZA nach Artikel 2 Buchstabe b des neuen Rechts an.

⁴ SR 172.220.1

- c. Die bisherigen versetzungspflichtigen Chefs und Chefinnen Finanzen, Personal und Administration gehören der Karriere Konsularisches, Betriebsführung und Finanzen nach Artikel 2 Buchstabe c des neuen Rechts an.
- d. Die Angestellten des konsularischen Dienstes nach Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b des bisherigen Rechts, die bereits in das Funktionsband 2 des konsularischen Dienstes befördert wurden oder die im EDA eine Funktion ausüben, die bisher im Funktionsband 2 oder 3 des konsularischen Dienstes eingereicht war, gehören der Karriere Konsularisches, Betriebsführung und Finanzen nach Artikel 2 Buchstabe c des neuen Rechts an.
- e. Die übrigen Angestellten des konsularischen Dienstes nach bisherigem Recht gehören dem Fachpersonal nach Artikel 2 des neuen Rechts mit Versetzungspflicht an.

Art. 161d Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 3. Mai 2018:
Lohnbesitzstand

¹ Übersteigt der Lohn der Angestellten der Karrieredienste nach Artikel 2 Absatz 2 des bisherigen Rechts den Höchstbetrag der Lohnklasse der Funktion, die sie am 1. Januar 2019 ausüben, so bleibt er mindestens bis zu ihrer nächsten Versetzung unverändert.

² Übersteigt der Lohn der Angestellten nach Absatz 1 bei der nächsten Versetzung nach dem 1. Januar 2019 den Höchstbetrag der Lohnklasse der neuen Funktion, so bleibt er im Rahmen dieser Versetzung während weiterer zwei Jahre unverändert und wird dann und nach jeweils zwei Jahren an den Höchstbetrag einer Lohnklasse tiefer angepasst, bis er den Höchstbetrag der Lohnklasse der ausgeübten Funktion nicht mehr übersteigt. Übersteigt der bisherige Lohn, mit einer Funktionszulage nach bisherigem Recht, den Höchstbetrag der Lohnklasse 34, so wird er bei der nächsten Versetzung nach dem 1. Januar 2019 an den Höchstbetrag der Lohnklasse 34 und nach jeweils zwei Jahren an den Höchstbetrag einer Lohnklasse tiefer angepasst, bis er den Höchstbetrag der Lohnklasse der ausgeübten Funktion nicht mehr übersteigt.

³ Der Lohn der Angestellten der Karrieredienste nach Artikel 2 Absatz 2 des bisherigen Rechts, die vor dem 1. Januar 2019 ihr 55. Altersjahr zurückgelegt haben, bleibt unverändert, sofern er den Höchstbetrag der Lohnklasse der Funktion übersteigt, die sie am 1. Januar 2019 ausüben. Vorbehalten ist eine Anpassung an den Höchstbetrag der Lohnklasse 34 bei der nächsten Versetzung nach dem 1. Januar 2019 (Abs. 2).

⁴ Der Lohn von Angestellten nach Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b des bisherigen Rechts, die vor dem 1. Januar 2019 ihr 45., aber noch nicht ihr 55. Altersjahr zurückgelegt haben, bleibt unter den folgenden Voraussetzungen höchstens während zehn Jahren unverändert:

- a. Die Angestellten waren vor dem 1. Januar 2019 im Funktionsband 1 des konsularischen Dienstes nach Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b des bisherigen Rechts eingereicht.

- b. Sie gehören nach Artikel 161c Buchstabe e ab dem 1. Januar 2019 dem Fachpersonal mit Versetzungspflicht an.
- c. Ihre Funktion ist tiefer als Lohnklasse 20 bewertet.
- d. Ihr bisheriger Lohn übersteigt den Höchstbetrag der neuen Lohnklasse.

⁵ In den Fällen nach den Absätzen 1–4 wird der Lohn vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnerhöhung ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der aufgrund der Funktionsbewertung gerechtfertigt ist.

II

- ¹ Die Auflistung der Anhänge (nach Art. 162) wird aufgehoben.
- ² Anhang 2 wird aufgehoben.
- ³ Anhang 4 erhält die neue Fassung gemäss Beilage.

III

- ¹ Diese Verordnung tritt unter Vorbehalt von Absatz 2 am 1. Januar 2019 in Kraft.
- ² Artikel 161b Absatz 2 tritt am 1. Juni 2018 in Kraft.

3. Mai 2018

Eidgenössisches Departement
für auswärtige Angelegenheiten:
Ignazio Cassis

Anhang 4
(Art. 106 und 121)

Kategorien der Auslandvertretungen und Höhe der Pauschalen für die Interessenwahrung

Teil 1:

Kategorien der Auslandvertretungen

D Diplomatische Vertretungen

- D1a kleine diplomatische Vertretung mit konsularischen Schwerpunktaufgaben
- D1b kleine diplomatische Vertretung mit aussenpolitischen Schwerpunktaufgaben
- D2 kleine bis mittelgrosse diplomatische Vertretung mit für die Schweiz relevanten aussenpolitischen Schwerpunktaufgaben
- D3 mittelgrosse diplomatische Vertretung mit ausgeprägten, für die Schweiz besonders relevanten aussenpolitischen Schwerpunktaufgaben
- D4 grosse diplomatische Vertretung mit umfassendem Spektrum von für die Schweiz besonders relevanten aussenpolitischen Tätigkeitsfeldern
- D5 diplomatische Grösstvertretung mit umfassendem Spektrum von für die Schweiz ausserordentlich relevanten aussenpolitischen Tätigkeitsfeldern

G Generalkonsulate

- G1 konsularische Vertretung mit umfassenden konsularischen und/oder aussenpolitischen Schwerpunktaufgaben
- G2 grosse konsularische Vertretung mit umfassenden konsularischen und aussenpolitisch besonders relevanten Schwerpunktaufgaben

K Konsularisches, Betriebsführung und Finanzen

- K1 grosse Abteilung mit breitem Spektrum an Tätigkeitsfeldern in den Bereichen Konsularisches, Betriebsführung und Finanzen und mit grosser personeller und fachlicher Führungsspanne (Grossbetrieb)
- K2 sehr grosse Abteilung mit umfassendem Spektrum an Tätigkeitsfeldern in den Bereichen Konsularisches, Betriebsführung und Finanzen und mit sehr grosser personeller und fachlicher Führungsspanne (Grösstbetrieb)

I Internationale Zusammenarbeit

- I1 Internationale Zusammenarbeit, integriert in einer Auslandvertretung (integrierte Vertretung)

- 12 Kooperationsbüro der DEZA als offizielle und eigenständige Auslandsvertretung der Schweiz (in Staaten ohne schweizerische Botschaft)

Teil 2:
Höhe der Pauschalen für die Interessenswahrung

Funktionsstufe	Angestellte/Angestellter	Begleitpersonenzuschlag
Chefs/Chefinnen der Vertretungen	Pauschale	Pauschale
1 – Kat. I	25 000	16 000
1 – Kat. II	22 000	14 000
1 – Kat. III	20 000	12 500
1 – Kat. IV	18 000	11 500
Mitarbeiter/innen		
2	19 500	12 000
3	17 900	11 000
4	14 000	10 000
5	10 000	8 000
6	6 100	6 000

